

УДК 331.5

DOI: 10.34670/AR.2026.47.98.048

Анализ трудовых ресурсов и кадрового потенциала в регионе**Бадраков Рустам Мухамедович**

Аспирант,
кафедра «Управление бизнесом и сервисные технологии»,
Российский биотехнологический университет,
125080, Российская Федерация, Москва, ул. Врубеля, 12;
e-mail: badrakov1992@mail.ru

Ковалева Елена Васильевна

Научный руководитель, профессор,
заведующий кафедрой «Управление бизнесом и сервисные технологии»,
Российский биотехнологический университет,
125080, Российская Федерация, Москва, ул. Врубеля, 12;
e-mail: badrakov1992@mail.ru

Аннотация

В исследуемой статье осуществляется комплексный анализ современных проблем, связанных с острым кадровым дефицитом в агропромышленном комплексе (АПК), который наблюдается в последние годы. Российский АПК играет ключевую роль в обеспечении продовольственной безопасности страны, однако в настоящее время отрасль сталкивается с существенными затруднениями в сфере привлечения, подготовки и удержания квалифицированных специалистов. Значительные инвестиции в развитие АПК, реализуемые в рамках стратегии импортозамещения, способствуют стабильному росту отрасли и её расширению, что требует увеличения численности и профессиональной компетентности специалистов различных профилей. Тем не менее, именно недостаток кадров зачастую становится одним из ключевых барьеров для реализации перспективных инвестиционных проектов и стратегических целей развития отрасли.

Для цитирования в научных исследованиях

Бадраков Р.М., Ковалева Е.В. Анализ трудовых ресурсов и кадрового потенциала в регионе // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2026. Том 16. № 4А. С. 497-503. DOI: 10.34670/AR.2026.47.98.048

Ключевые слова

Сельское хозяйство, трудовые ресурсы, дефицит кадров, агропромышленный комплекс, кадровый потенциал, продовольственная безопасность, аутсорсинг, управление персоналом.

Введение

Сельское хозяйство является одной из отраслей экономики, испытывающих выраженные трудности в условиях дефицита кадровых ресурсов. Согласно официальной статистике, на текущий момент в агропромышленном комплексе (АПК) наблюдается нехватка приблизительно 200 тысяч сотрудников. Министерство сельского хозяйства РФ ставит задачу сократить этот разрыв как минимум в четыре раза к 2030 году. Однако эксперты, опрошенные журналом Forbes, выражают сомнение в реализуемости подобных прогнозов и критически оценивают официальные показатели, указывая на возможную завышенность данных.

Динамика кадровых тенденций свидетельствует о значительной миграции рабочей силы из сельскохозяйственного сектора, что усугубляется тенденциями сокращения численности молодых специалистов и снижением привлекательности аграрных профессий. За период с 2017 по 2023 годы количество занятых в области сельского хозяйства снизилось с 4,46 миллиона до 4,2 миллиона человек. В условиях растущего числа участников рынка и сокращения числа выпускников профильных учебных заведений наблюдается тенденция к убыванию кадрового потенциала, при этом среди молодых специалистов наблюдается демонстративное снижение интереса к аграрному образованию, а даже выпускники соответствующих вузов зачастую выбирают другие сферы деятельности.

Основная часть

На сегодняшний день существенная часть работников сельскохозяйственной сферы — представители старшего поколения, которым не остается преемственности в передаче профессионального опыта и знаний. Основными причинами данной ситуации являются низкая мотивация молодежи к работе в сельском хозяйстве, обусловленная низким уровнем заработной платы по сравнению с другими секторами экономики и недостаточной социальной привлекательностью профессий в агросфере.

На начало 2025 года в агропромышленном комплексе наблюдается нехватка рабочей силы, которая превышает 200 тысяч человек. В некоторых сегментах эта проблема особенно остро проявляется: дефицит может достигать половины от необходимого количества специалистов. Такие несбалансированности серьезно усложняют развитие отрасли, замедляют темпы производства и увеличивают риск перебоев в обеспечении продовольственной безопасности и стабильности сельского хозяйства в будущем.

В современном информационном пространстве представители агропромышленных предприятий зачастую недостаточно активно и полно информируют целевую аудиторию о востребованных профессиональных компетенциях и преимуществах карьеры в секторе АПК [Епанчинцев, 2022]. В то же время агропромышленный комплекс занимает ключевое место в структуре национальной экономики, выступая одним из наиболее устойчивых и социально значимых сегментов. В условиях экономических и геополитических кризисов отрасль растениеводства и животноводства традиционно характеризуется повышенной государственной поддержкой и приоритетностью, что обусловлено многообразием практических мер по реагированию на как локальные, так и глобальные вызовы.

На фоне ограниченного информационного сопровождения у общественности складывается искажённое восприятие сельскохозяйственной деятельности как устаревшей и далёкой от современных технологических трендов. Однако реальность противоположна данным

стереотипам. Современные аграрные предприятия активно интегрируют цифровые инновации, реализуют масштабные проекты в области агротехнологий, что создает новые рабочие места специалистов различных профилей. Отмечается рост на спрос проект-менеджеров по внедрению технологических решений (IT-специалисты, разработчики программного обеспечения, мониторинга и т.д.).

В сегменте поставок семян и удобрений существует потребность в специалистах по управлению продуктами и маркетингу, способных разрабатывать и реализовывать стратегии вывода новых товаров на рынок, оптимизировать ассортимент и управлять продуктовым портфелем. Таким образом, современные тенденции внутри агропромышленного комплекса демонстрируют высокий потенциал для профессионального роста и требуют адаптации системы профессиональной подготовки и информирования о востребованных карьерных направлениях в сельском хозяйстве.

В настоящее время в сельском хозяйстве наблюдается значительный дефицит как высококвалифицированных, так и начинающих специалистов. Ситуация осложняется нехваткой профессионалов на всех уровнях, включая производственные, коммерческие, маркетинговые и исследовательские подразделения. Особенно остро ощущается потребность в специалистах, обладающих знаниями и опытом, специфичными для сельскохозяйственной отрасли.

Показательным примером обозначенной проблемы является нехватка экспертов в области генетики животноводства. В России на данный момент практически отсутствует необходимый опыт, поскольку большинство генетического материала чаще импортируется. Такой подход приводит к тому, что на фермах зачастую работают иностранные консультанты, приглашенные для создания процессов с нуля или оптимизации уже имеющихся. Нежелание собственников, акционеров вкладывать средства в обучение местных специалистов объясняют сложившееся положение дел на данный момент. Также следует добавить и недостаток ресурсов для создания собственных селекционных центров и лабораторий.

В растениеводстве не менее критичная ситуация: острый дефицит агрономов, как молодых специалистов, так и опытных профессионалов (к примеру, на должностях агрономов отделений и главных агрономов холдингов) [Денисова, 2023]. Наиболее остро это ощущается в периоды больших нагрузок на предприятия сельскохозяйственного назначения. Попытки заполучить таких сотрудников из других компаний практически лишены успеха ввиду того, что они не готовы оставлять свои рабочие места, от которых зависит их производственная деятельность.

Для того, чтобы привлечь новых специалистов в агропромышленный комплекс, важно работать над формированием положительного образа этой отрасли. Нужно показывать, какие преимущества она может предложить разным профессионалам [Германович, 2024]. В этом плане особенно эффективно будет создавать интересный и яркий контент о современных технологиях, инновационных решениях, возможностях для карьерного роста и вдохновляющих историях успеха [Клюшин, 2023]. Всё это поможет сделать АПК более привлекательным и желанным местом работы.

Важно учитывать, что молодёжь воспринимает информацию в разных форматах, поэтому стоит использовать те методы подачи, которые будут для них понятными и увлекательными. Приглашение специалистов в школы и университеты для рассказа о своём профессиональном пути в агропромышленном комплексе может существенно повысить интерес студентов к этой области. Такие эксперты могут делиться опытом и рассказывать о захватывающих проектах, используя хорошо подготовленные презентации и живые примеры из своей практики. Такой

подход позволит молодежи осознать, что сельское хозяйство — это не только традиционная отрасль, но и динамичная сфера с множеством творческих задач и возможностей для профессионального роста. В результате у студентов может сформироваться более полное и позитивное представление о карьере в агропромышленном комплексе.

Кадровый дефицит в аграрном секторе представляет собой не только статистическую проблему, но и существенную угрозу для устойчивого функционирования агропромышленного комплекса. Недостаток трудовых ресурсов негативно влияет на все этапы производственного цикла, начиная от подготовки почвы и завершения уборочных и перерабатывающих процессов. Особенно острой является ситуация в периоды сезонных сельскохозяйственных работ, когда даже незначительные задержки могут привести к значительным потерям урожая и, как следствие, к уменьшению финансовых показателей предприятий. Эти последствия находят отражение в потребительском сегменте через увеличение цен на продовольственные товары. Рассмотрим подробно основные последствия кадрового дефицита в таблице 1:

Таблица 1 – Последствия кадрового дефицита в с/х.

Кадровый дефицит	Последствия
Срыв сезонных работ	Нехватка рабочих рук может привести к неэффективному выполнению сезонных задач, что в свою очередь сказывается на общем объеме производства
Порча продукции	Перезрелые культуры деградируют и теряют потребительские качества, что может вызвать финансовые убытки
Погодные риски	Задержка уборки урожая может привести к его порче из-за неблагоприятных погодных условий (дожди, заморозки)
Снижение производительности	Увеличенная нагрузка на оставшихся сотрудников может привести к снижению их производительности и, как следствие, ухудшению качества работы
Угрозы продовольственной безопасности	С/х играет ключевую роль в обеспечении продовольственной безопасности страны и любые сбои в этой области могут иметь серьезные последствия для всей экономики

Кроме того, снижение объема производства может негативно сказаться на экспортном потенциале России, что является важным аспектом для экономического роста страны. Кадровый дефицит в сельскохозяйственном секторе представляет собой многоаспектную задачу, требующую системного и комплексного решения на уровне государственной политики и управления. Для эффективного устранения нехватки квалифицированных кадров в аграрной сфере необходимо внедрение межсекторного подхода, охватывающего все уровни социально-экономической системы – от государственных органов и образовательных институтов до предприятий аграрного комплекса. Обозначим наиболее важные направления при таком подходе в таблице 2:

Таблица 2 – Направления устранения нехватки кадров в с/х.

Направление	Определение
Увеличение привлекательности с/х профессий	Создание позитивного имиджа и повышение статуса работников отрасли
Информационные кампании	Активное информирование потенциальных работников о возможностях и перспективах в аграрной сфере
Совершенствование системы образования	Модернизация учебных программ, направленная на соответствие современным требованиям рынка труда

Направление	Определение
Сотрудничество с предприятиями	Установление партнерских отношений между образовательными учреждениями и агропредприятиями для подготовки квалифицированных кадров
Внедрение цифровых технологий и автоматизация	Использование современных технологий для повышения эффективности и привлекательности работы в сельском хозяйстве
Обучение сотрудников	Организация площадок для проведения тренингов, курсов по повышению квалификации кадров
Меры государственной поддержки	Финансовые стимулы для привлечения молодежи в отрасль; гранты, субсидии
Льготы для сельских жителей	Создание стимулирующих условий для проживания и работы в сельской местности

Таким образом, интеграция этих мер позволит не только решить проблему кадрового дефицита, но и обеспечить устойчивое развитие аграрного сектора в долгосрочной перспективе.

В условиях современного кадрового дефицита, который наблюдается в различных отраслях, включая агропромышленный сектор, многие агропредприятия начинают активно использовать механизмы аутсорсинга. Данный подход представляет собой стратегию передачи некоторых функций или процессов сторонним специализированным организациям, что позволяет предприятиям сосредоточиться на своих ключевых компетенциях. Аутсорсинг в агропромышленности может охватывать широкий спектр услуг, таких как подбор и управление персоналом, бухгалтерские услуги, IT-поддержка и даже логистика. Это решение не только способствует эффективному закрытию вакантных позиций, но и позволяет значительно оптимизировать затраты, связанные с процессами поиска, найма и управления человеческими ресурсами.

Кроме того, аутсорсинг предоставляет агропредприятиям доступ к более широкому пулу специалистов, что особенно важно в условиях дефицита квалифицированного труда. Специализированные компании, занимающиеся аутсорсингом, как правило, обладают более глубокими знаниями о рынке труда и современными методами привлечения и оценки кандидатов, что повышает качество подбора персонала.

Также стоит отметить, что аутсорсинг позволяет снизить административные нагрузки на предприятия. Это связано с тем, что компании, осуществляющие аутсорсинг, берут на себя обязанности по управлению персоналом, таким образом, освобождая внутренние ресурсы для более стратегических задач [Яроменко, 2024]. В итоге, использование аутсорсинга в агропредприятиях может привести к повышению общей эффективности работы и улучшению финансовых показателей, что делает данный подход особенно актуальным в условиях современного рынка труда.

Заключение

Кадровый дефицит в сельском хозяйстве представляет собой серьезный вызов, который требует нашего внимания и активных действий. Это явление не только затрудняет развитие аграрного сектора, но и ставит под угрозу продовольственную безопасность страны.

Для успешного преодоления этой проблемы необходим комплексный подход, который включает в себя взаимодействие различных заинтересованных сторон. В первую очередь, государство должно сыграть ключевую роль, создавая благоприятные условия для привлечения и удержания кадров в агропромышленном комплексе. Это может включать в себя разработку

стимулирующих программ, поддержку образовательных инициатив и внедрение современных технологий.

Образовательные учреждения также играют важную роль в подготовке специалистов, способных отвечать на вызовы современного сельского хозяйства. Необходимость обновления учебных программ с акцентом на практические навыки, а также развитие программ стажировок и сотрудничества с агропредприятиями помогут создать квалифицированные кадры, готовые к работе в условиях быстро меняющегося рынка.

Наконец, сами агропредприятия должны активно участвовать в решении кадрового вопроса, создавая комфортные условия труда, предлагая конкурентоспособные зарплаты и возможности для карьерного роста. Лишь объединив усилия всех участников процесса, мы сможем создать устойчивую и эффективную систему, способную обеспечить кадровую безопасность в сельском хозяйстве и способствовать его дальнейшему развитию.

Библиография

1. Германович А.Г., Шевченко Т.В. Современные проблемы развития АПК // Московский экономический журнал. 2024. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-problemy-razvitiya-apk>
2. Денисова И.П., Охотина Т.А. Решение проблемы дефицита кадров региональной системы АПК России // РЭиУ. 2023. № 4 (76). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/reshenie-problemy-defitsita-kadrov-regionalnoy-sistemy-apk-rossii>
3. Епанчинцев В.Ю. К вопросу об экономической целесообразности аграрного консалтинга // Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. 2022. № 1 (28). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-ekonomicheskoy-tselesoobraznosti-agrarnogo-konsaltinga>
4. Ключин В.В., Романец И.И. Перспективы импортозамещения в России // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2023. № 2 (68). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-importozamesheniya-v-rossii>
5. Ярошенко Н.Н., Дзетль Б.Р., Екутеч Б.А., Тхагушев М.З. Проблемы и перспективы развития АПК России в условиях санкций // Вестник Академии знаний. 2024. № 4 (63). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-perspektivy-razvitiya-apk-rossii-v-usloviyah-sanktsiy>

Analysis of Labor Resources and Human Resource Potential in the Region

Rustam M. Badrakov

Postgraduate Student,
Department of Business Management and Service Technologies,
Russian Biotechnological University,
125080, 12, Vrubelya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: badrakov1992@mail.ru

Elena V. Kovaleva

Scientific Advisor, Professor,
Head of the Department of Business Management and Service Technologies,
Russian Biotechnological University,
125080, 12, Vrubelya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: badrakov1992@mail.ru

Abstract

The article under study carries out a comprehensive analysis of contemporary problems associated with the acute personnel shortage in the agro-industrial complex (AIC), which has been observed in recent years. The Russian AIC plays a key role in ensuring the country's food security; however, at present, the industry faces significant difficulties in attracting, training, and retaining qualified specialists. Considerable investments in the development of the AIC, implemented within the framework of the import substitution strategy, contribute to the stable growth of the industry and its expansion, which requires an increase in the number and professional competence of specialists of various profiles. Nevertheless, it is precisely the shortage of personnel that often becomes one of the key barriers to the implementation of promising investment projects and strategic goals for the industry's development.

For citation

Badrakov R.M., Kovaleva E.V. (2026) Analiz trudovykh resursov i kadrovogo potentsiala v regione [Analysis of Labor Resources and Human Resource Potential in the Region]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 16 (4A), pp. 497-503. DOI: 10.34670/AR.2026.47.98.048

Keywords

Agriculture, labor resources, personnel shortage, agro-industrial complex, human resource potential, food security, outsourcing, personnel management.

References

1. Denisova, I.P., & Okhotina, T.A. (2023). Resheniye problemy defitsita kadrov regionalnoy sistemy APK Rossii [Solving the Problem of Personnel Shortage in the Regional System of the Agricultural Complex of Russia]. *REiU*, (4), 76. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/reshenie-problemy-defitsita-kadrov-regionalnoy-sistemy-apk-rossii>
2. Epanchintsev, V.Yu. (2022). K voprosu ob ekonomicheskoy tselesoobraznosti agramogo konsaltinga [On the Economic Feasibility of Agrarian Consulting]. *Elektronnyy nauchno-metodicheskiy zhurnal Omskogo GAU*, (1), 28. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-ekonomicheskoy-tselesoobraznosti-agramogo-konsaltinga>
3. Germanovich, A.G., & Shevchenko, T.V. (2024). Sovremennyye problemy razvitiya APK [Contemporary Problems of Agricultural Development]. *Moskovskiy ekonomicheskoy zhurnal*, (4). Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyye-problemy-razvitiya-apk>
4. Klyushin, V.V., & Romanets, I.I. (2023). Perspektivy importozameshcheniya v Rossii [Prospects for Import Substitution in Russia]. *Innovatsionnaya ekonomika: perspektivy razvitiya i sovershenstvovaniya*, (2), 68. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-importozameshcheniya-v-rossii>
5. Yaromenko, N.N., Dzetl, B.R., Ekutech, B.A., & Tkhasushev, M.Z. (2024). Problemy i perspektivy razvitiya APK Rossii v usloviyakh sanktsiy [Problems and Prospects for the Development of the Russian Agribusiness Complex Under Sanctions]. *Vestnik Akademii znaniy*, (4), 63. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-perspektivy-razvitiya-apk-rossii-v-usloviyakh-sanktsiy>